



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL -- KOMPENSASI NON  
FINANSIAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(CV. Lifindo Vistiana Kabupaten Cirebon)**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat  
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Perbankan Islam (SE.I)  
pada Program Study Muamalah Ekonomi Perbankan Islam  
Fakults Syari'ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon**

**Oleh:**

**SITI MAESAROH**

**NIM: 14112220191**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
SYEKH NURJATI  
CIREBON  
2015 M / 1436 H**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## ABSTRAK

**SITI MAESAROH NIM. 14112220191 “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. LIVINDO FISTAMA KABUPATEN CIREBON”. Skripsi 2015**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi Finansial, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi non Finansial dan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini yang Pertama, bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Kedua, bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Ketiga, bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Keempat, bagaimana pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV.Lifindo Visitama Kabupaten Cirebon.

Dalam penelitian ini data diperoleh dari instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 40 orang karyawan. kemudian dianalisis dengan beberapa uji diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, transformasi data dengan *method of successive interval*, uji multikoleniaritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji korelasi ganda, sedangkan analisis data yang digunakan regresi ganda, nilai koefisien determinasi, uji t, uji F, dan dihitung dengan metode SPSS 16.

Hasil uji regresi menunjukkan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif tidak signifikan, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. artinya bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ), Kompensasi non financial ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dan Pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

*Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial, Motivasi, Kinerja Karyawan*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## ABSTRACT

**SITI MAESAROH NIM. 14112220191 “THE INFLUENCE OF FINANCIAL COMPENSATION, NON-FINANCIAL COMPENSATION AND MOTIVATION TOWARD PERFORMANCE OF CV. LIVINDO FISTAMA EMPLOYEE IN CIREBON REGENCY : Thesis 2015**

*The aims of this research are to find out and analyze the Influence of Financial Compensation, to find out and analyze the Influence of Non-Financial Compensation and to find out and analyze the Motivation toward Employee Performance. This research has some research question. First, how does financial compensation influence the employee performance. Second, how non-financial compensation influence the employee performance. Third, how does motivation influence the employee performance. Fourth, by doing together, how financial compensation, non-financial compensation and motivation influence the performance of CV. Livinda Fistama employee in Cirebon regency.*

*The data in this research is taken from the instrument of observation by using questionnaire which has 40 number of employee. Afterwards, the data is analyzed by using some experiments, those are the experiment of validity, reliability, classic assumption, data transformation using successive interval method, multicoleniarity, heteroscedasticity, mixed correlation, meanwhile the data analysis that used is mixed correlation, mixed regression, determined coefficient value, t experiment, F experiment which are calculated using SPSS 16 method.*

*The regression experiment shows that the number influence of financial compensation toward employee is 3.319, non-financial compensation toward employee is 1.772 and motivation toward employee is 3.092. It means that the financial compensation (X1), non-financial compensation (X2) and motivation (X3) variables have influence toward employee performance (Y). Meanwhile, the number influence of financial compensation, influence of non-financial compensation and motivation by doing together toward employee performance is 35,273. It means that there is a significantly influence among Financial Compensation, Non-Financial Compensation and Motivation by doing together toward Employee Performance.*

**Keywords:** *Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Motivation, Employee Performance*





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang


## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL , KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (CV. Lifindo Visitama Kabupaten Cirebon)”** oleh **Siti Maesaroh NIM 14112220191**, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syari’ah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon pada Juni 2015.

Cirebon, 1 Juni 2015

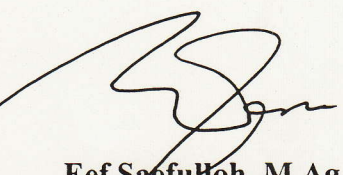
Sidang Munaqasyah

Ketua,



**H. Juju Jumena, SH., MH.**  
NIP. 19720514 200312 1 003


Sekretaris,



**Eef Saefulloh, M.Ag**  
NIP. 19760312 200312 1 003

Anggota

Penguji I,



**Dr. Ayus Ahmad Yusuf, SE, M.Si**  
NIP. 19710801 200003 1 002

Penguji II,



**Toto Suharto, SE, M.Si**  
NIP. 19681123 200003 1 001



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PESETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>NOTA DINAS.....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN OTENTITAS SKRIPSI .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP PENGESAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>TRANSLITERASI .....</b>	<b>xvi</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
D. Sistematika Penulisan .....	6

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

A. Landasan Teori .....	7
1. Kompensasi Finansial .....	
a) Pengertian kompensasi finansial .....	7
b) Pemberian kompensasi .....	11
c) Tujuan kompensasi .....	12
d) Sistem dan kebijakan kompensasi.....	14
e) Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi ....	16
f) Bentuk-bentuk kompensasi pegawai .....	17
2. Kompensasi non Finansial .....	19
a) Pengertian Kompensasi non Finansial .....	19
b) Kompensasi ditinjau dari Hukum Islam .....	19
3. Motivasi .....	22
a) Pengertian Motivasi.....	22
b) Landasan Hukum .....	23
c) Teori motivasi .....	24
d) Motivasi Model Harapan.....	28
e) Faktor-faktor yang Menimbulkan Motivasi .....	30
4. Kinerja Karyawan .....	31



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

a) Pengertian Kinerja .....	31
b) Factor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	32
c) Penilaian Kinerja dan Tujuan Penilaian Kinerja .....	34
d) Sasaran dan Prinsip Dasar dari Penilaian atau Evaluasi Kinerja .....	37
e) Metode Penilaian Kinerja.....	38
f) Mafaat Penilaian Kinerja.....	40
g) Penggunaan Penilaian Kinerja Bagi Karyawan .....	42
h) Tahapan dalam Evaluasi Prestasi .....	43
B. Kerangka Pemikiran .....	44
C. Penelitian Terdahulu .....	48
D. Hipotesis .....	50

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian .....	52
B. Metode dan Jenis Penelitian .....	52
C. Oprasional Variabel.....	53
D. Populasi dan Sampel .....	55
E. Jenis dan Sumber Data .....	56
F. Teknik Pengumpulan Data .....	57
G. Instrumen penelitian .....	61
H. Teknik Analisis Data .....	63
I. Pengujian Hipotesis .....	63

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum CV. Livindo Fistama.....	68
1. Profil Objek Penelitian .....	68
2. Sejarah CV. Livindo Fistama .....	68
3. Struktur Organisasi CV. Livindo Fistama .....	68
B. Karakteristik Responden .....	70
C. Deskripsi Hasil Penelitian .....	72
D. Analisis Data dan Pembahasan.....	81
1. Uji Validitas .....	82
2. Uji Reliabilitas .....	83
E. Asumsi Klasik .....	84
1. Uji Normalitas .....	84
2. Uji Multikoleniaritas.....	86
3. Uji Heteroskedastisitas .....	86
F. Analisis Regresi Linear Berganda .....	88
G. Uji Hipotesis .....	89
1. Uji T.....	90
2. Uji F.....	91





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

## BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	94
B. Saran.....	95

## DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini masalah yang sering terjadi di dalam dunia ketenaga kerjaan yaitu masalah yang menyangkut hak-hak pekerja terutama untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak jaminan sosial, dan hak upah yang layak.<sup>1</sup>

Hak upah yang layak menjadi hal yang paling sensitif karena upah merupakan jaminan yang menyangkut kesejahteraan pekerja. Kompensasi dalam bentuk upah merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.<sup>2</sup> Upah juga merupakan satu-satunya motivator paling penting yang digunakan dalam masyarakat kita yang terorganisasi.<sup>3</sup> Sehingga masalah dalam pemberian upah adalah masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh pihak manajemen, apapun bentuk organisasinya termasuk di industri kecil. Balas jasa yang diberikan dalam bentuk pemberian kompensasi atau upah selalu membuat pihak manajemen perusahaan berpikir ulang dari waktu ke waktu untuk menetapkan kebijakan tentang balas jasa.

Akhir-akhir ini terdapat pula suatu fenomena, di mana kaum buruh yang tergabung dalam berbagai serikat pekerja melakukan unjuk rasa menuntut kenaikan upah minimum, bahkan ada rencana untuk melakukan pemogokan massal di seluruh Indonesia. Fenomena ini terjadi karena biaya hidup (*cost of living*) kaum buruh dari hari ke hari terus meningkat yang ditunjukkan oleh peningkatan Indeks Harga Konsumen (IHK). Namun, di lain pihak para pengusaha secara umum sedang mengalami kesukaran dalam kondisi ekonomi yang belum pulih karena semakin

---

<sup>1</sup> Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 155.

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010), 181.

<sup>3</sup> Gary Dessler, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga, 1997), 350.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan AIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan AIN Syekh Nurjati Cirebon.

kompetitifnya antar perusahaan.<sup>4</sup> Dalam kondisi ini kemampuan perusahaan untuk membayar (*ability to pay*) dengan kenaikan upah minimum terbatas. Jadi ada konflik objektif antara kenaikan biaya hidup kaum buruh dengan kemampuan perusahaan untuk membayar.

Bagi perusahaan paling penting adalah bagaimana manajemen pengupahan sehingga dapat menentukan perbedaan besar tingkat upah yang diterima. Seperti pengalaman bekerja, imbalan yang diterima di tempat lain menjadi pertimbangan untuk penentuan gaji pekerja. Di perusahaan kecil penentuan upah biasanya tidak menganut pada teori yang ada, mereka menentukan upah hanya dari perkiraan pendapatan mereka saja. Hal ini yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Adapun mengenai kompensasi (upah/ gaji) yang diberikan kepada pekerja pada perusahaan CV. Lifindo Visitama menggunakan sistem upah borongan, upah harian, gaji bulanan, namun dalam pemberian atau pembagian upahnya kebanyakan pihak perusahaan mengalami kendala seperti macetnya pembayaran upah, dan pemberian upah yang tidak sesuai sehingga hal itu menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Sistem upah borongan pada perusahaan CV. Lifindo Visitama besaran upah yang diberikan ketika tidak mencapai target kadang tidak memberikan keadilan untuk para pekerja karena tidak diselaraskan dengan apa yang telah mereka kerjakan. Pemilik perusahaan tidak memiliki ukuran dalam hal penentuan upah tersebut, mereka hanya mementingkan pendapatan perusahaannya saja dengan mengesampingkan kesejahteraan pekerjanya. Seharusnya pertimbangan dalam pemberian kompensasi harus dilihat bukan hanya dari satu sisi seperti pendapatan perusahaan, tetapi harus dipandang pula dari sisi pekerjanya seperti dari jumlah tanggungan pekerja terhadap keluarganya, dalam hal ini jika keduanya sudah selaras pasti akan menimbulkan kesejahteraan bagi kedua belah pihak.

Dalam suatu perusahaan upah sering memicu konflik antara pihak manajemen dengan karyawan seperti yang banyak terjadi di zaman sekarang. Begitu pula dengan

---

<sup>4</sup>Buyung Syafei, *Upah Minimum dan Kesejahteraan Buruh*, <http://deroe.wordpress.com>, di akses pada tanggal 2 Juni 2015.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

penetapan Upah Minimum Regional (UMR) yang disertai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang selalu berubah tiap tahunnya. Dari data yang ditemukan bahwa Upah Minimum (UMK) Kabupaten Cirebon *yaitu upah Minimum Kabupaten/UMK di kota Cirebon tahun 2014*, dalam datanya Gubernur Jabar Ahmad Heryawan telah menandatangani SK penetapan UMK Jawa barat 2014. Kab Karawang menjadi yang tertinggi untuk UMK tahun 2014 di Propinsi Jawa Barat sebesar Rp 2.447.445. Sedangkan Kabupaten Majalengka menjadi daerah terendah nilai UMK-nya yakni sebesar Rp 1.000.000. Untuk kab Cirebon sendiri menduduki posisi ketiga dari bawah yakni sebesar Rp 1.212.750, UMK di Kab Cirebon naik 12,16 % dari tahun yang sebelumnya 2013 Rp 1.081.300. Di tahun 2014 UMK Kota Cirebon menjadi Rp 1.212.750.<sup>5</sup>

Upah minimum bagi pekerja tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah. Perusahaan CV. Lifindo Fisitama memberikan upah dalam setiap minggunya sebesar Rp. 600.000,- jika diakumulasikan sebulan menjadi Rp. 1.800.000,-. Upah yang diberikan perusahaan sudah jelas melebihi UMK Cirebon karena UMK Cirebon sebesar Rp. 1.212.750,- dan upah dari perusahaan sudah bisa mencukupi kebutuhan hidup pokok pekerja jadi bisa dikatakan layak.<sup>6</sup> Jadi, secara praktiknya perusahaan CV. Lifindo Visitama Kabupaten Cirebon sudah menaati dan menjalankan aturan dari pemerintah.

Sistem pengupahan merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Bagi pekerja, masalah sistem upah merupakan masalah yang penting karena menyangkut keberlangsungan dan kesejahteraan hidup mereka. Oleh karenanya tidak heran bila dari buruh hingga direktur, tidak ada topik yang lebih menarik dan sensitif dari pada masalah upah. Isu-isu diskriminasi dan kesenjangan sosial bisa muncul karena adanya

<sup>5</sup><http://yangenak.com/2013/arus-utama/inilah-daftar-umk-2014-26-kabupaten-dan-kota-di-jawa-barat/> diakses 13 oktober 2014, pukul. 13.33 WIB

<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan bapak Carsim Cahyadi pemilik UD. Tape Ketan Pamella, pada tanggal 17 Januari 2015.



Pengaruh upah, buruh seringkali unjuk rasa menuntut kenaikan upah/gaji atau menuntut bonus yang belum keluar. Bahkan sering terjadi karyawan-karyawan yang mempunyai potensi baik atau prestasi yang bagus berpindah dari perusahaannya ke perusahaan lain karena merasa kurang dihargai secara finansial.<sup>7</sup>

Bagi perusahaan permasalahan upah merupakan sesuatu yang penting dikarenakan upah bisa mencapai 80% dari biaya operasional perusahaan. Upah yang terlalu tinggi akan menghasilkan harga produk menjadi terlalu mahal untuk bersaing secara efektif di pasar, namun bila gaji yang dikenakan rendah maka akan membuat pekerja keluar, semangat kerja rendah, dan produktifitas kerja menurun sehingga tingkat produksi menjadi tidak efisien.

Kejelasan mengenai besarnya upah termasuk dalam perjanjian upah. Sesuai dengan hadits Rosulullah SAW berikut ini: Imam Ahmad meriwayatkan sebuah hadits dari Abu Sa'id, bahwa: "Nabi SAW, melarang mengontrak seorang *ajiir* hingga upahnya jelas bagi *ajiir* tersebut."<sup>8</sup>

Masalah manusia yang pokok dalam hal upah seperti ini adalah adanya gangguan dalam sistem sosial yang dapat menimbulkan perasaan tidak adil dan tidak puas. Adakalanya gangguan itu cukup berat sehingga karyawan merasa kurang puas dengan bayaran yang mereka peroleh.<sup>9</sup>

Adapun ayat Al-Quran yang menjelaskan tentang pekerjaan, yaitu : firman Allah dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :<sup>10</sup>

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

<sup>7</sup> Faturochman. *Jurnal Psikologi. Penilaian Dan Reaksi Terhadap Pembagian Upah*, universitas gadjah mada, 36 1995 NO.2,36 – 48.

<sup>8</sup> Muhamad Ismail Yusanto, *Menggagas Bisnis Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 193.

<sup>9</sup> Keith Davis dan John W, Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1994), 137.

<sup>10</sup> QS. At-Taubah ayat 105



Artinya “Dan Katakanlah: *"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*<sup>11</sup>

CV. Lifindo Visitama Kabupaten Cirebon merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang rotan. Perusahaan CV.Lifindo Visitama Kabupaten Cirebon memproduksi sendiri berbagai macam furniture seperti meja, kursi, rak dan lain-lain. Pemasarannya sendiri didalam negri sampai keluar negri, dengan memperkerjakan karyawan sebanyak 40 orang diantaranya merupakan beberapa pekerja yang bertempat tinggal tidak jauh dari lokasi perusahaan. Dengan mempekerjakan pekerja di sekitar perusahaan sedikitnya dapat membantu perekonomian masyarakat yang bertempat tinggal di sekitar perusahaan CV. Lifindo Visitama Kabupaten Cirebon. Adapun permasalahan yang dihadapi perusahaan yaitu masalah dalam lapangan yaitu Semakin menurunnya kinerja karyawan.

**Tabel 1.1**

**Data Pembuatan yang dihasilkan Karyawan CV. Lifindo Visitama**

No	Nama Barang	Tahun		
		2012	2013	2014
1.	Meja	3500	2750	2000
2.	Kursi	3000	2500	2000
3.	Rak	1750	1000	650

Sumber: Dokumentasi CV. Lifindo Visitama Tahun 2015

Berdasarkan data di atas terlihat jelas penurunan pembuatan yang dialami oleh CV. Lifindo Visitama Cirebon. Pada tahun 2011 pembuatan barang-barang di CV. Lifindo masih terlihat baik, namun seiring waktu pembuatan semakin menurun hingga tahun 2013. Penyebab utama adalah adanya keterlambatan Upah yang diberikan perusahaan, sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

<sup>11</sup> Terjemah QS. At-Taubah ayat 105 yang berisikan tentang pekerjaan





Dari latar belakang masalah tersebut, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Lifindo Visitama Cirebon”**

## **B. Perumusan Masalah**

Batasan masalah ini bertujuan memberikan batasan yang paling jelas dari permasalahan yang ada untuk memudahkan pembahasan. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis memberikan batasan mengenai masalah ini, yaitu pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Penelitian pada Karyawan CV. Lifindo Visitama Kab. Cirebon)

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka perumusan masalah sebagai berikut:

- Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja Karyawan CV. Lifindo Visitama Cirebon?
- Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan CV. Lifindo Visitama Cirebon?
- Bagaimana pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Lifindo Visitama Cirebon?
- Bagaimana pengaruh kompensasi finansial kompensasi non finansial dan Motivasi secara Bersama-sama terhadap Kinerja karyawan CV. Lifindo Visitama Cirebon?

## **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Tujuan dan kegunaan Penelitian ini adalah sebagai berikut: Dari berbagai paparan di atas penulis mengambil tujuan penelitian ini antara lain:



## 1. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja Karyawan CV. Lifindo Visitama Cirebon.
- Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan CV. Lifindo Visitama Cirebon.
- Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Lifindo Visitama Cirebon.
- Untuk Mengetahui pengaruh kompensasi finansial kompensasi non finansial dan Motivasi secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. Lifindo Vistama Cirebon.

## 2. Kegunaan Penelitian

### a. Kegunaan Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh kompensasi finansil, kompensasi nonfinansial dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

### b. Kegunaan Praktis

Bagi perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### c. Kegunaan Akademik

Penelitian ini sebagai perwujudan Tri Darma Perguruan Tinggi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon, khususnya program Studi Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) Fakultas Syariah sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bahan kajian institusi dalam menghadapi tantangan ilmu pengetahuan dan teknologi.



## E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah :

Pada Bab I Pendahuluan, diuraikan secara garis besar permasalahan penelitian yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Setelah gambaran permasalahan penelitian pada Bab Pendahuluan, selanjutnya pada Bab II Kajian Pustaka, bab ini berisi tentang Kajian Teori yang meliputi teori-teori mengenai konsep atau variabel-variabel yang relevan dalam penelitian, antara lain: pengertian kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kinerja karyawan, motivasi kerja. Setelah Kajian Teori kemudian dilanjutkan dengan penjelasan mengenai Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian.

Bab III Metode Penelitian sebagai gambaran proses penelitian dilapangan, disesuaikan dengan teori atau konsep-konsep relevan yang diuraikan pada bab sebelumnya. Dimana metodologi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Pendekatan dan Jenis Penelitian; Lokasi, Sasaran dan Waktu Penelitian; Operasional Variabel Penelitian; Jenis dan Sumber Data; Teknik Pengumpulan Data; Populasi dan Sampel; Instrumen Penelitian; dan Teknis Analisis Data.

Hasil-hasil yang diperoleh dari lapangan melalui metodologi akan dideskripsikan dan dianalisis dalam Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Dalam bab ini akan diuraikan mengenai karakteristik responden, gambaran pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, gambaran pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, gambaran pengaruh dan besarnya pengaruh melalui motivasi.

Bagian terakhir dari isi penelitian ini adalah Bab V Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan merupakan uraian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah, setelah melalui analisis pada bab sebelumnya. Sementara itu, sub bab saran berisi rekomendasi dari peneliti mengenai permasalahan yang telah diteliti sesuai hasil kesimpulan yang diperoleh.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Y) CV. Livindo Fistama Cirebon.
2. Hasil analisis data menunjukan bahwa variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. CV. Livindo Fistama Cirebon.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Lifindo Visitama.
4. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ketika dilakukan uji secara bersama-sama, variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) CV. Livindo Fistama Cirebon.

#### B. Saran

1. Standarisasi untuk sistem pengupahan bagi pekerja harus sesuai dengan upah minimum yang ada di kabupaten Cirebon dengan kriteria 1. 212. 750,- dan pada perusahaan pabrik batu alam CV. Lifindo Visitama dengan sistem pengupahan dalam setiap minggunya diberikan Rp. 600.000,- sehingga jika diakumulasikan mencapai Rp. 1.800.000,- artinya perusahaan dalam pabrik Rotan CV. Lifindo Visitama sudah mencapai target bahkan melebihi dari pada ketentuan UMK Cirebon. Akan tetapi Sistem pembagian upah waktu kerja harus lebih ditingkatkan, dan upah yang dibayarkan kepada pekerja pabrik Rotan CV. Lifindo Visitama dengan cara tepat waktu. Sebab, dengan upah yang baik





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

mampu mempengaruhi Kinerja karyawan dan bagi pabrik CV. Lifindo Visitama akan memperoleh laba yang maksimal.

2. Sistem pembagian upah hasil kerja sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan sesuai dengan kinerja karyawan , agar pekerjaan yang dilakukan lebih memuaskan dan karyawan merasa senang dalam bekerja dengan upah yang disesuaikan dengan hasil kerjanya di pabrik Ratan CV. Lifindo Visitama.
3. Perusahaan harus lebih mengerti dengan apa yang diinginkan pekerja, berkaitan tentang keselamatan dalam bekerja merupakan pokok yang sangat penting karena menyangkut keselamatan para pekerja. Oleh karena itu, bagi perusahaan haruslah memperhatikan jiwa keselamatan pekerja seperti memberikannya upah tunjangan kecelakaan kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Fathani Abduramat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta : Rineka Cipta, 2006.
- Salam Abdus. *Manajemen Sumber Daya Insani* . Cirebon : STAIN PREES, 2008.
- A. Karim Adiwarmarman. *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*. Jakarta : Gema Insani, 2001. Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana, 2010.
- Malayu S.P. Hasibuan *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, Cet. 13, 2009.
- Hasibuan S.P. Malayu. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009.
- Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* .Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- Prabu Mangkunegara Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Pentashih Mushaf Lajnah, *Al-Qur'an Terjemah Perkata Dilengkapi dengan Terjemahan Departemen Agama dan Indek Tematik*. Bandung: Syigma, 2007.
- Shihab M.Quraish, *Al-Qur'an Terjemah Perkata Dilengkapi dengan Terjemahan Departemen Agama dan Indek Tematik* . Bandung: Syigma, 2007.
- Solihin Ismail, *Pengantar Managemen*. Jakarta : Erlangga. 2009.



Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana. 2005).

Daft L Ricard, *Manajemen*. Jakarta: Erlangga 2002.

Ivanevich dk. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga 1994.

Sondang P Siyagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2009.

Umam Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. 2010.

Bushler Patricia, *Alpha Teach Yourself Management Skills dalam 24 jam* (Jakarta: Prenada Media Group. 2007).

Keith davis dan John w.Newsrom, *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga 1994.

Mangkunegara Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cet ke 7*, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset 2007.

Mangkunegara Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cet ke 7, Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama 2007.

Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cet Ke 1. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia 2009.

Panggabeian Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet Ke 2, Bogor: Penerbit: Ghalia Indonesia 2004.

<http://febrianakusumawardhani.bog.perbanas.ac.id/2015/1/18/rangkuman-penilaian-prestasi>.



Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.

Sjafri Mangkuprawira Tb., *Bisnis Manajemen dan Sumberdaya Manusia*. Bogor : IPB Press, 2009.

Simanjuntak P, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit FE UI, 2005.

Veithzal Rivai dan Basri, *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

Ruky A, *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia, 2006.

Allo, *Analisis kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja petugas P3KB*, 2007, <http://repository.ipb.ac.id/> . Diakses 06 november 2014.

Polnaya, *pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja dosen Universitas Kristen Indonesia Maluku*, 2007, <http://ipb.ac.id/>. Diakses 06 November 2014.

Rahayu, *pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu*, 2007, <http://unes.ac.id>. Diakses 06 November 2014.

Eka Suryaningsih Wardani, *Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar*, 2009, <http://digilib.uin-suka.ac.id/>. Diakses 06 November 2014.





Tobing, *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT (Persero) Angkasa Pura II Medan*, 2006, <http://repository.ipb.ac.id/>. Diakses 06 November 2014.

Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabete, 2009.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, ALFABETA, 2008.

Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta, 2007.

Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE, 2002.

Ridwan dan Adkon, *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta, 2006.

Priyatno, Duwi, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Artikel *Analisis Data Menggunakan SPSS*, 2009 <<http://tentangpenelitian.blogspot.com/2009/05/analisa-data-menggunakan-spss.html>>

Diakses pada 15februari 2015.

Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Undip, 2001.

Jonathan Sarwono, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006.

Djarwanto & Pangestu Subagyo, *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE, 1993.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Kuncoro Mudrajad, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta:

Erlangga, 2009.

Nugroho Bhuono Agung, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian*

*Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi, 2005.